INICJATYWA PRACOWNICZA

Biuletyn środowisk pracowniczych #17 | marzec 2008 |

Kryzys kryzysów

Strajk celników, górników i pracowników służby zdrowia, protesty kierowców TIRów i manifestacje nauczycieli, wezwanie Solidarności do podjęcia protestów domagających się godnych wynagrodzeń dla wszystkich – niezadowolenie społeczne przybiera na sile. Niespełna kilka miesięcy po spektakularnym zwycięstwie liberałowie z PO, którzy szli do wyborów pod hasłami ratowania demokracji, zaczęli się zastanawiać jak poradzić sobie ze wzrostem niepokojów i roszczeniami wielu grup pracowniczych.



Czy dzisiaj policja będzie służyć tłumieniu protestów społecznych jak w czasach PRL?

Czując mocne poparcie zarówno w wyborach, jak też w bieżących sondażach opinii publicznej, politycy PO nie wahają się rozpatrywać nawet najbardziej radykalnych rozwiązań, jak wyrzucenie związków zawodowych z zakładów pracy czy odebranie pracownikom czterech dni urlopu na żądanie. Czterech dni, które stały się bardzo groźną bronią w walce z pracodawcami, czego dowiedli celnicy paraliżując w styczniu wschodnią granicę kraju. Janusz Palikot, poseł PO i przewodniczący Komisji Nadzwyczajnej “Przyjazne państwo” (o ironio!) uważa, że obecny rząd jest... “zbyt obywatelski i zbyt nowoczesny”, jak na obecną opozycję, która ma według niego dążyć do konfrontacji.

Czy z tych słów wynika, że rząd powinien się zbrutalizować? Czy rząd zamierza chwycić za środki przemocy przeciwko protestującym robotnikom?

Nie można tego wykluczyć i nie byłoby to po raz pierwszy od 1989 roku. Przemocy użyto w 1991 roku przeciwko okupującym zajezdnię pracownikom białostockiego MPK, w latach ’90 wielokrotnie użyto także broni gładkolufowej przeciwko demonstrantom, np. w Warszawie w podczas manifestacji pracowników Łucznika. W 2002 roku policja atakowała protestujących pracowników Fabryki Kabli w Ożarowie, przemocą również reagowano na protesty pielęgniarek w 2001 roku. Wszystkie te przypadki miały jednak charakter incydentalny. Dziś niektórym liberałom spod znaku PO marzy się rozwiązanie systemowe. Na to liczą też pracodawcy.

„Amunicji” do walki z „wrogą opozycją” dostarcza im już m.in. ustawa uchwalona za czasów PiS. Pod koniec kwietnia 2007 r., parlamentarzyści przyjęli nową ustawę o zarządzaniu kryzysowym. Efekt pozornie rutynowego działania ustawodawczego w rezultacie okazuje się niesamowitą bronią w rękach rządzących. Wniosek o zbadanie ustawy z Konstytucją wniósł już do Trybunału Konstytucyjnego LiD.

W zasadzie cała „afera” dotyczy zapisu o „zerwaniu więzi społecznych”. Czym jest zerw anie owych „więzi”? Dokładnie nie wiadomo. Nowa

ustawa daje jednak konkretne uprawnienia władzy w sytuacji ich naruszenia. Na ten przykład, rząd mógłby użyć siły militarnej wobec strajkujących. Dotychczas zarówno definicja zarządzania kryzysowego jak i samej sytuacji kryzysowej odnosiły się przede wszystkim do stanów nadzwyczajnych tj. wojennego, wyjątkowego lub klęski żywiołowej. Nowa ustawa, poprzez zwrot „zerwanie więzi społecznych" przedstawionego jako efekt sytuacji kryzysowej, do grona pożarów, powodzi i aktów chuligańskich dodaje m.in. strajki pracownicze.

Tajemnicą Poliszynela jest fakt, że ustawa powstawała i została przyjęta w okresie wzmożonych protestów pracowniczych. Zerwaniem więzów społecznych może być wszystko, np. strajk przychodni zdrowia. Rząd Kaczyńskich mówił co prawda o „wzięciu lekarzy w kamasze", ale opinia publiczna przyjęła to jako kolejne czcze gadanie rządowych frustratów. Pomińmy już fakt, że w jednym z najnowszych numerów „Przeglądu Obrony Cywilnej" przeczytać można relacje z wojskowych szkoleń dla pracowników służby zdrowia. Najgorsze jest to, że w razie kolejnych „nielegalnych" (jak wyraził się ex-premier) strajków i ulicznych wystąpień, rząd powołując się na zapisy ustawy będzie mógł wysłać na protestujących siły wojskowe, oraz narzucić na jednostki działalności gospodarczej i instytucje pozarządowe obowiązki współpracy w pacyfikowaniu „kryzysu".

Sprzeciw wobec tego zapisu prawnego jest istotny ze względu na podstawowe prawa społeczne związane z tzw. standardami demokratycznymi. Nie ma co liczyć na zmianę ustawy ze strony rządzącej koalicji. Pozostaje więc protest społeczny... w świetle nowej ustawy będący już tym samym co atak terrorystyczny.

[ma-ga + ju]

Poznań: Liberałowie znowu w ofensywie – ceny biletów o 25 procent w górę

20 grudnia odbyła się pikieta pod Urzędem Miasta Poznania, w której wzięło udział 25 uczestników i uczestniczek Federacji Anarchistycznej s. Poznań oraz związku zawodowego Inicjatywa Pracownicza. Protest odbył się pod hasłami walki z planami drastycznych podwyżek cen usług komunalnych, w tym przede wszystkim cen biletów komunikacji miejskiej. Tego dnia rada miasta miała zadecydować, czy akceptuje 45 procentowy wzrost cen biletów miesięcznych.



NA ZDJĘCIU: PIKIETA PRZED UM W POZNANIU - 20.12.07

Dodatkowo miano dokonać cięć budżetowych na dodatki mieszkaniowe i rodzinne. Akcja najpierw odbyła się pod Urzędem Miasta, a potem pikieta przeniosła się pod Salę Sesyjną Rady Miasta. Wszystkim radnym wręczono ulotki.

Przedstawiciele Inicjatywy Pracowniczej i Federacji Anarchistycznej wręczyli także Prezydentowi Poznania blisko 3000 podpisów zebranych w ciągu tygodnia pod petycją domagającą się odstąpienia od podwyżek cen usług komunalnych, w tym biletów MPK. Przeciwko podwyżkom biletów MPK wypowiedziały się także inne związki zawodowe. Pomimo tego i sprzeciwu PiS, i LiD, głosami radnych PO, rada miasta uchwaliła, że najpopularniejsza sieciówka będzie teraz kosztować 81 zł. (do tej pory 65 zł.). Bilet jednorazowy 2 zł., ale będzie obowiązywać na 15 minut (do tej pory 1,30 zł. za 10 minut). Generalnie zatem podwyżki wyniosą o ok. 25 procent.

Prezydent Ryszard Grobelny nie przedstawił żadnych sensowych argumentów dotyczących wprowadzenia tak drastycznych podwyżek. Na pytania radnych twierdził m.in., że nie spowodują one np. utraty klientów i zwiększenia ruchu kołowego. Powtarzał w kółko, że konieczność podwyżek podyktowana jest względami prowadzonej prorozwojowej polityki w mieście, nie precyzując co konkretnie ma na myśli. Podawał też dane, że obecnie najpopularniejsze bilety sieciowe są najtańsze (obok Warszawy) w kraju, ignorując jednocześnie uwagi radnych, że koszty innych usług komunalnych są w Poznaniu – na tle innych miast – bardzo wysokie, i że trzeba spojrzeć na wszystkie koszty obciążające budżety mieszkańców. Koszty utrzymania w Poznaniu są coraz wyższe, dowodzono, a podwyżki cen biletów MPK jeszcze ten proces pogłębią.

Najbardziej przekonywująco przeciwko podwyżkom wypowiedział się Tomasz Lewandowski (LiD). Stwierdził m.in. że nieprawdą jest, iż miasto musi wprowadzić podwyżki z uwagi na pogorszającą się sytuację finansową MPK. Roczny koszt funkcjonowania MKP jest dziś większy niż kilka lat temu o 25 mln. złotych – przekonywał Lewandowski – ale zapomina się jednocześnie dodać, że wpływy do kasy miasta są większe o ponad 600 mln. złotych. Zatem – konkludował – stać miasto na dopłacenie do MPK 25 mln. Jest to kwestia decyzji rady i obrania kierunków prospołecznej polityki miasta.

Odrzucił też argumentację PO, zaprezentowaną przez Wojciecha Kręglewskiego, który podwyżkę cen biletów uzasadniał tym, że na przestrzeni od 2004 roku średnia płaca wzrosła o ok. 27 proc.,

zatem podwyżki cen biletów komunikacji miejskiej mogą mieć podobne rozmiary. Średnia płaca wzrosła – mówił Lewandowski – ale nie wszystkim w takim samym stopniu, na przykład w tym samym czasie pracownikom MPK płace wzrosły o 11 proc. Z komunikacji miejskiej korzystają przede wszystkim gorzej sytuowani i w nich podwyżki uderzą w pierwszym rzędzie, nie tylko komunikacji miejskiej, ale wody (o 7 proc.), czynszów (koszt wywozu śmieci wzrósł o 40 proc.) itd. – podsumował.

W związku z przegłosowaniem podwyżek o 25 proc. OZZ Inicjatywa Pracownicza i Federacja Anarchistyczna s. Poznań zapowiadają dalsze protesty, łącznie z wezwaniem mieszkańców Poznania do kampanii obywatelskiego nieposłuszeństwa.

(JU) ■



Bielsko-Biała: Spór zbiorowy w ZOZie

17 kwietnia w Szpitalu Psychiatrycznym w Bielsku-Białej odbyło się zebranie założycielskie Zakładowej Komisji OZZ Inicjatywa Pracownicza. W większości szpitali w regionie, działające w nich związki zawodowe mają charakter branżowy (pielęgniarskie, lekarskie). W naszym zakładzie żadna z grup zawodowych nie jest na tyle liczna by budować branżową organizację, dlatego też powstanie „nie branżowego" związku zawodowego jest swego rodzaju wyzwaniem, który wymaga szeroko rozumianej współpracy pracowników o różnych profesjach.

OZZ IP był pierwszym związkiem zawodowym, jaki powstał w istniejącym od 20 lat Specjalistycznym Psychiatrycznym Zespole Opieki Zdrowotnej w Bielsku-Białej. Związek założyli pracownicy Subrejonowego Ośrodka Leczenia Psychiatrycznego (SOLP), który jest integralną częścią SP ZOZ. W jego skład wchodzi kilka placówek na terenie Bielska-Białej. We wszystkich placówkach zatrudnionych jest około 130 pracowników, z których 30 przystąpiło do IP. Wcześniej wśród załogi krążyły mylne informacje, iż ich zakład jest zbyt mały, aby można było w nim założyć związki zawodowe.

W dniu 10 grudnia odbyło się zebranie Rady Społecznej szpitala, w którym Inicjatywa Pracownicza wzięła udział. Na zebraniu dyrekcja poinformowała o proponowanym przez NFZ kontrakcie na rok 2008. Oświadczono nam, iż kontrakt nie został podpisany gdyż, mimo powiększenia oddziału zamkniętego o dodatkowe łóżka, proponowane pieniądze przez Fundusz są podobnej wysokości jak w zeszłym roku bez uwzględnienia "nowych" łóżek. Większość osób biorących udział w zebraniu była przeciwko podpisaniu kontraktu w tej formie.

17 grudnia odbyło się kolejne zebranie dyrektora z kierownictwem, związkami zawodowymi i Radą Pracowniczą. Na tym zebraniu poinformowano nas, iż NFZ proponuje zwiększenie kontraktu o dodatkowe łóżka (jednak tylko na 4 miesiące). Dyrekcja w związku z tą sytuacją zapytała o opinię w tej kwestii osoby uczestniczce w zebraniu. Zdanie części kierownictwa, Inicjatywy Pracowniczej i Rady Pracowniczej było nadal niezmienne. Podpisanie kontraktu w takiej formie jest niemożliwe. Nie zmienia się finansowa sytuacja szpitala, przy proporcjonalnie takim samym dofinansowaniu jak w roku 2007 r. Do tego dochodzą dodatkowe koszta działalności szpitala. Związane są one ze wzrostem opłat tzw. mediów, zadłużeniu szpitala, koniecznych natychmiastowych remontów poszczególnych budynków itd. Obecnie podpisany kontrakt jest tylko aneksem ważnym na 4 miesiące, czyli od 1 maja sytuacja finansowa prawdopodobnie będzie jeszcze gorsza. Jako IP zaznaczyliśmy również, że żądamy uwzględnienia wzrostu wynagrodzeń dla wszystkich pracowników SP ZOZu. Podpisując takie zaniżone kontrakty NFZ zawsze będzie mógł w przyszłości argumentować, że jeśli szpital funkcjonuje za takie pieniądze, to po co mu więcej. A wszystkie braki finansowe związane z kosztami działalności szpitala, próbuje się łatać kosztem pracowników. Dlatego Inicjatywa Pracownicza przedstawiła dyrekcji następujące żądania (wchodząc w spór zbiorowy):

1. 400 zł netto podwyżki dla wszystkich pracowników SP ZOZ począwszy od 1 stycznia 2008 r.
2. Podziału Funduszu Socjalnego jak poniżej:

- 90% Fundusz – „wczasy pod gruszą"
- 10% zapomogi (tylko w związku z wypadkami losowymi)

Inicjatywa Pracownicza działa przy SP ZOZ od wiosny 2007 roku i jak do tej pory pracodawca nie konsultował ze związkami Regulaminu Świadczeń Socjalnych, choć spoczywa na nim taki ustawowy obowiązek. Zgodnie z proponowanym przez Inicjatywę Pracowniczą Regulaminem FŚS, każdy z pracowników otrzymałby roczne dofinansowanie „wczasów pod gruszą" w wysokości około 900 zł. Pozostałe 10% środków przeznaczone by było na zapomogi wynikające z sytuacji nieprzewidzianych i szczególnych, np. nieszczęśliwe wypadki. Obecnie zażądaliśmy od dyrekcji szczegółowego rozliczenia pieniędzy, którymi zarządza w ramach FŚS, za rok 2006 i 2007.

17 grudnia, zaraz po zebraniu Dyrekcji z Kierownictwem, Radą Pracowniczą i związkami zawodowymi zorganizowaliśmy (Rada Pracownicza + OZZ IP) robocze zebranie z załogą. Drugie podobne zebranie, z resztą pracowników, odbyło się 18 grudnia rano. Przyczyną zwołania załogi było domaganie się przez dyrekcję przedstawie-

nia przez związek zawodowy i Radę Pracowniczą stanowiska w sprawie ewentualnego podpisania kontraktu z NFZ. Wszystkich zebranych pracowników poprosiliśmy o zagłosowanie na jedną z trzech opcji (stanowisk) dotyczących proponowanego kontraktu z NFZ: (1) Jestem za podpisaniem kontraktu z NFZ; (2) Jestem przeciwny podpisaniu kontraktu z NFZ; (3) Zgadzam się z decyzją jaką podejmie dyrekcja. 70% pracowników odpowiedziało się przeciwko podpisaniu kontraktu z NFZ. 30% pracowników zgładziło się z wariantem 3, czyli z decyzją jaką podjęła dyrekcja. Nikt z pracowników nie był za tym, aby podpisać kontrakt z NFZ w proponowanym kształcie. Kilka dni później dowiedzieliśmy się, że kontrakt z NFZ został podpisany. Oficjalnie o tym fakcie załoga nie została poinformowana przez dyrekcję.

3 stycznia 2008 roku dowiedzieliśmy się, że dyrektor SP ZOZ podał się do dymisji. Równocześnie poinformowano nas, że 7 stycznia odbędzie się zebranie Starosty Bielskiego z załogą SP ZOZu. Starosta Bielski niestety nie miał nic konkretnego do zaoferowania pracownikom. Oświadczył, że nie przyjmuje dymisji dyrektora. Spotkanie bardziej przypominało wyborczą agitkę niż dialog z ludźmi. Dowiedzieliśmy się od niego, że „nic nie ma dla nas do zaoferowania, ale nas lubi", zajęło mu to prawie godzinę. Zaraz na początku zebrania dyrektor SP ZOZu wyprosił dziennikarza, który przybył na to spotkanie. W mediach przedstawiono sytuację SP ZOZu jako „załagodzoną przez starostwo", co naszym zdaniem jest jawnym okłamaniem opinii publicznej. Spotkanie to nie wpłynęło na prace Inicjatywy Pracowniczej w związku ze sporem zbiorowym.

W następnych dniach otrzymaliśmy kolejne pisma, w których pracodawca odmówił spełnienia żądań, równocześnie chcąc spotkać się ze związkowcami, wierząc, że odstąpimy od postulatów... 24 stycznia odbyło się pierwsze spotkanie KZ OZZ IP z Dyrektorem w ramach sporu zbiorowego. Niestety nie udało się dojść do porozumienia. Został sporządzony protokół rozbieżności i ustalono, że kolejne rozmowy odbywać się będą w obecności mediatora. Ponadto dyrektor zadeklarował, że w przeciągu tygodnia IP otrzyma rozliczenia ZFŚS za rok 2006. Związek skierował bowiem do dyrekcji pismo z prośbą rozliczenia tegoż Funduszu za lata 2006 – 2007. Jak do tej pory otrzymaliśmy rozliczenie tylko za rok 2007.

Andrzej Kliś ■

Zielona Góra: Auchan zwalnia związkowców

W dniu 31 grudnia zielonogórski hipermarket Auchan zwolnił dyscyplinarnie Piotra Krzyżaniaka, działacza OZZ Inicjatywy Pracowniczej. Dyrekcja firmy chce się pozbyć związkowca pod sfingowanym zarzutem kradzieży ponad 4 tys. złotych, których miał się dopuścić 18 i 22 grudnia.



NA ZDJĘCIU: PIKIETA POD AUCHAN W ZIELONEJ GÓRZE

O manku poinformowano Krzyżaniaka dopiero w kilka dni po domniemanej kradzieży. W Auchan zdawany utarg nie przelicza się przy kasjerze, a oskarżenia o manka zdarzają się nagminnie. Nie pierwszy też raz w ten sposób próbuje się zwalczać związki zawodowe. Kilka lat wcześniej w tym samym hipermerkecie w podobnych okolicznościach rozbito inną organizację związkową.

Zemsta za związki

Wcześniej 15 grudnia pod supermarketem Auchan w Zielonej Górze odbyła się pikieta kilkunastu działaczy IP z Poznania, Kostrzyna i Zielonej Góry przeciw wyzyskowi i łamaniu praw pracowniczych w tym zakładzie pracy. Spotkała się ona z dużym zainteresowaniem lokalnych mediów, co dało szansę nagłośnienia sytuacji pracowników hipermerketu. Lista zarzutów związku jest długa, m.in. wyzysk nieletnich. IP domaga się także od Auchan podniesienia o 300 zł płac. (O sytuacji w zielonogórskim Auchan pisaliśmy wielokrotnie we wcześniejszych Biuletynach IP).

W wyniku dalszych szykan, 3 stycznia policja przeprowadziła rewizję w mieszkaniu Piotra Krzyżaniaka. Niczego obciążającego nie znaleziono. Następnie został on przewieziony na komisariat i przesłuchany w charakterze świadka. Inicjatywa Pracownicza skierowała sprawę do sądu pracy w Zielonej Górze, dopominając się uznania dyscyplinarnego zwolnienia za bezzasadne i wypłacenia odszkodowania. Pierwsza rozprawa odbyła się 5 lutego 2008 roku.

Związek podjął także decyzję o akcjach protestacyjnych w innych miejscowościach pod sklepami Auchan. Pierwsze z nich odbyły się 26 stycznia w Poznaniu, Gdańsku, Warszawie; 2 i 3 lutego w Bielsko Białej i Częstochowie. Wcześniej we Wrocławiu akcję solidarnościową zorganizował Związek Syndykalistów Polskich. Wsparcie deklaruje również francuska CNT, która zastała poinformowana o sytuacji w zielonogórskim Auchan i poproszona o pomoc w zwalczaniu wyzysku. Auchan należy do kapitału francuskiego.

Represje trwają

Po pozbyciu się Piotra Krzyżaniaka z Grupy Inicjatywnej IP zawiązanej w zielonogórskim hipermarkecie Auchan, dyrekcja postanowiła pouczyć

pozostałych pracowników by nie angażowali się w działalność związkową. Managerowie rozgłaszali jakoby organizowanie się w związki zawodowe, jak i nawoływania do takich działań, kategorycznie zabrania wewnętrzny regulamin pracy. Na zebraniu pracowników IPT Akromar (podwykonawcy Auchan) kierowniczka wygrażała się nie przyznaniem podwyżek i innymi "nieprzyjemnościami" dla tych pracowników, o których dowie się, że współpracują ze związkowcami. Złość pracodawców podsycały ulotki IP regularnie rozkładane na terenie zakładu.

Ostatnia partia ulotek nie poleżała nawet godziny. Nakład kilkudziesięciu ulotek informujących o okolicznościach zwolnienia Piotra Krzyżaniaka i zapowiadających ogólnopolską akcję protestacyjną przeciwko łamaniu praw pracowniczych i związkowych na terenie zakładu, parędziesiąt minut po wyłożeniu, został skonfiskowany przez kierowników. Z pomieszczeń socjalnych zniknął nawet apel o wsparcie strajkujących w kopalni Budryk. W ten sam dzień ochrona dokładniej niż na co dzień kontrolowała plecaki i torby - szukano materiałów związkowych.

Półtora tygodnia po zwolnieniu Krzyżaniaka, Auchan dał wymówienie pracującemu tam na umowę cywilno-prawną następnemu członkowi Grupy Inicjatywnej IP. Managerowie zaczęli fabrykować zarzuty przeciwko niewygodnym i podejrzanym pracownikom. Kasjerkę domagającą się swoich praw, między innymi ustawowo przysługujących dni wolnych, zaczęto oskarżać o powodowanie różnic kasowych (tzw. mank). Jeden z niedoborów na kwotę paru set złotych miała spowodować dnia, którego nawet nie było jej w pracy (sic!). Paru osobom, które odmówiły przyjścia do pracy w przysługujące im dni wolne, zwolniono za wypowiedzeniem.

Poszkodowani będą walczyć

Kierownictwo sklepu zrezygnowało z usług agencji FX Work. Firma przez wiele lat pośredniczyła zarówno w obsadzie stanowisk na linii kas, jak też na działach. Ogromną liczbę zatrudnianych w ten sposób stanowiły osoby niepełnoletnie. Grupa Inicjatywna OZZ IP zwróciła uwagę na nieprawidłowości jakich dopuszczała się ta firma przy zawieraniu umów - zlecenie z młodocianymi pracownikami. Umowy zobowiązywały nieletnich do ponoszenia wygórowanych kar pieniężnych, dochodzących nawet do paruset złotych za błahe przewinienia, oraz, w wypadku pracowników kas, pełny zwrot niedoborów kasjerskich - to wszystko bez podpisu opiekuna prawnego.

Na domiar złego nie wszyscy pracownicy Auchan otrzymali pełne wynagrodzenie. Wypłaty za grudzień zostały w wielu wypadkach źle naliczone. Wielu z pracowników nie dostało pieniędzy za pracę w godzinach nadliczbowych. Wykazy z zegara ewidencjonującego czasu pracy w wielu wypadkach nie są zgodne z rzeczywistością, często nawet numer identyfikatora na wydruku nie pokrywa się z numerem na identyfikatorze noszonym przez pracownika.

Zawiązana została grupa poszkodowanych, byłych pracowników Auchan. Są wśród niej zarówno zwolnieni związkowcy, jak też pracownicy niezaangażowani wcześniej w działalność związkową na terenie zakładu, pokrzywdzeni w rezultacie bezprawnych metod działania stosowanych przez firmy zarządzające na terenie i w imieniu hipermarketu Auchan.

Nie przestrzeganie prawa pracy w Auchan wykryto nie tylko w Zielonej Górze. W ostatnim czasie o sporze pracowników z francuskim koncernem donosiła prasa w Białymstoku i Częstochowie.

Piotr Krzyżaniak to 9 członek Inicjatywy Pracowniczej zwolniony za działalność związkową od chwili zarejestrowania IP jako związku zawodowego, czyli od września 2004 roku. Obecnie przed sądem pracy w Grodzisku Wielkopolskim toczy się sprawa innego działacza IP Łukasza Sibilaka, zwolnionego nielegalnie przez Greenkett Polska. *(PK + JU)*

Poznań: Cegielski – kolejny pomysł na prywatyzację

Powraca problem prywatyzacji Cegielskiego. Pomysły jak sprzedać zakład ciągle się zmieniają. Tylko w ciągu ostatnich niespełna trzech lat dorobiliśmy się trzech różnych koncepcji.



NA ZDJĘCIU: MARCEL SZARY / PIKIETA POD HCP

W 2005 roku, rząd SLD „rzutem na taśmę", tuż przed upływem kadencji, zaproponował prywatyzację HCP poprzez włączenie zakładów do konsorcjum polskich stoczni i sprzedania strategicznemu inwestorowi. Pomysłodawców nie zrażał fakt, że poprzednia prywatyzacja stoczni zakończyła się fiaskiem. Sprywatyzowana dużo wcześniej Stocznia Szczecińska otarła się o bankructwo i pociągnęłaby o mało co za sobą cały przemysł budowy okrętów na dno. Szacowano w latach 2002-2003, że pracę straciłoby wówczas od 40 do 60 tys. pracowników w różnych zakładach pracy, w tym HCP. Z powodu trudności sprywatyzowanych stoczni w państwowym Cegielskim zwolniono 500 osób, a pozostali pracownicy mieli przez dwa lata okresowo obniżane zarobki od 10 do 20%. Pod wpływem fali protestów, w tym przede wszystkim stoczniow-

ców ze Szczecina, państwo zostało zmuszone do faktycznej renacjonalizacji zakładu – powstała Stocznia Szczecińska Nowa. Renacjonalizacja uratowała miejsca pracy i sam zakład. Kiedy tylko stocznia zaczęła stawać na nogi, a sytuacja w branży się poprawiła, w rządzie sprawowanym przez SLD, od razu pojawiła się koncepcja kolejnej prywatyzacji przemysłu stoczniowego. Ze zrozumiałych względów załogi poszczególnych zakładów nie były zachwycone tym pomysłem i głośno projekt oprotestowały. Idea konsorcjum upadła, wraz z nastaniem nowych PiS-owskich rządów.

Rząd PiS zapowiadał prywatyzację HCP S.A. w całości i poprzez wejście na giełdę. Przynajmniej do końca września 2007 roku była aktualna koncepcja, że sprzedaż poszczególnych spółek indywidualnym inwestorom nie wchodzi w rachubę. Zakładano, że Cegielski ma się opierać na „trzech nogach": produkcji silników, pojazdów szynowych (wagonów) i na pozostałej produkcji. Wydawało się, że wszyscy tę logikę akceptują, łącznie z zarządem HCP. Miało to zapewnić stabilność zakładu i uniezależnić go od wahań koniunktury w poszczególnych branżach. Jak nie jeden, to inny typ produkcji miał zapewnić względną stabilność finansową firmy.

Rządy PO zdają się wracać do koncepcji – której początki sięgają lat '90 - rozprzedania Cegielskiego w kawałkach. To konsekwencja braku szerszej wizji rozwoju HCP. Na dziś ministerstwo gospodarki pyta się, co Zarząd HCP zamierza zrobić ze spółkami córkami i czy są chętni inwestorzy do kupienia HCP S.A., w kawałkach lub w całości. Zamierzenia Zarządu wobec prywatyzacji, poza tym, że są zawsze zgodne z oczekiwaniami aktualnych władz, przedstawiają się następująco:

- dla FSA i FPS sprzedaż 100% udziałów inwestorowi branżowemu;
- INFOCENTRUM sprzedaż 100% udziałów dotychczasowemu Prezesowi firmy lub inwestorowi branżowemu;
- TRANSCEL - sprzedaż 100% udziałów LOGOCENTRUM;
- LOGOCENTRUM po wykupieniu TRANSCELu sprzedaż 100% udziałów inwestorowi branżowemu lub dotychczasowemu Prezesowi LOGOCENTRUM;
- REMOCENTRUM – sprzedaż 100% udziałów do ENERGOCENTRUM;
- Po kupieniu od HCP S.A. REMOCENRUM sprzedaż ENERGOCENTRUM inwestorowi branżowemu lub dotychczasowemu Prezesowi ENERGOCENTRUM;
- CBR – sprzedaż 100% udziałów dotychczasoemu Prezesowi CBR lub połączenie ze spółką SERWIS i prywatyzacja łącznie z HCP S.A.

Dodajmy, że zainteresowanie zyskownym kawałkiem Cegielskiego jakim jest Fabryka Pojazdów Szynowych Sp. z o.o., wykazali dotychczas:

- NEWAG Nowy Sącz S.A. – chce objąć 50% udziałów;
- Pojazdy Szynowe PESA Bydgoszcz S.A. – 100% udziałów;
- SOLARIS BUSCOUCH Bolechowo – 100% udziałów;
- ZNTK Poznań.

Zarząd twierdzi, że zainteresowanie ww. inwestorów należy traktować, jako deklarację woli podjęcia dalszych rozmów. Żadnych konkretnych warunków nie przedstawiono.

Dyrekcja HCP S.A. zdaje się prezentować obecnie teorię zbliżoną do rządu. Pieniądz ze sprzedaży i łączenia spółek wpłynie do kasy HCP S.A. co poprawi wynik firmy, a może będzie i na inwestycje. HCP S.A. jako holding ma jednak dodatni wynik ekonomiczny. Generuje zyski, które zabiera państwo. Tak było z ponad 31 mln. zyskiem netto z 2006 roku. Nie można zatem wykluczać, że zamiast na inwestycje, rząd po prostu zabierze pieniądze z prywatyzacji spółek na inne cele, a okrojonemu Cegielskiemu będzie coraz trudniej przetrwać. Oczywiście pieniądze ze sprzedaży HCP S.A. wpłyną bezpośrednio do kasy państwa.

Zarząd HCP i rząd lansują pogląd, że jeżeli ktoś kupi zakład to poza tym, że zapłaci kupę kasy, to jeszcze zainwestuje w rozwój. Tymczasem można mnożyć przykłady, kiedy zakupiony zakład po prostu bankrutował, bo to było na rękę inwestorowi (wrzesiński TONSIL), albo zakład karłowaciał (jak poznańska Goplana pod zarządem Nestle, kiedy zatrudnienie w ciągu kilku lat spadło z ponad 2 tys. do 500 osób; Nestle po prostu zdobyło rynek, zakład był jedynie balastem) .

Co może dla nas oznaczać prywatyzacja najlepiej widać na przykładzie REMOCENTRUM zakupionego przez ENERGOCENTRUM. Możemy otóż wyczytać w uzasadnieniu ekonomicznym tej operacji, że konkretne efekty, zyski z połączenia tych spółek, wynikają w 92% z tytułu zwolnienia części pracowników produkcyjnych i administracji. Zatem zysk pojawia się dzięki zwolnieniom! To dla robotników mało atrakcyjne.

Zapytajmy: czy załoga Cegielskiego chce prywatyzacji czy nie? Czego załoga FPS, FSA, HCP S.A. i pozostałych spółek spodziewa się po prywatyzacji? Jakie są oczekiwania i żądania robotników? Dlaczego nie możemy przynosić zysków jako zakład państwowy? Przecież najczęściej generowaliśmy zyski. Jaka jest w końcu strategia rozwoju firmy? Dlaczego nie możemy istnieć i się rozwijać jako przedsiębiorstwo oparte o kilka profili produkcji?

Marcel Szary ■

Chełm: Cementowania łamie prawa pracownicze

Publikujemy wywiad z jednym z pracowników Cementowni Chełm, który zgłosił się o pomoc w sprawach pracowniczych do Inicjatywy Pracowniczej i KPiORP. Nazwisko znane redakcji.

CEMEX

Pracujesz w Cementowi Chełm – to duży zakład?

Cementownia Chełm jest dosyć dużym zakładem istniejącym ok. 50 lat. W latach 80 – 90 zatrudniała ok. 2500 osób. Obecnie pracuje tam ok. 400 osób. Przez wiele lat fabryka przeszła różne formy zarządu. Przez ostatnie 10 lat zakład miał pięciu róż-

nych właścicieli. Obecnym właścicielem jest firma określająca się jako „globalna" („Cemex"- wiodący producent cementu na świecie). Zakład nastawia się na uzyskanie jak największych dochodów z produkcji, co jest głównym powodem łamania praw pracowniczych. Brak rozsądnych inwestycji powoduje spadek standardów pracy, ponieważ maszyny jak i całe linie technologiczne w dużej mierze są przestarzałe i niesprawne, co powoduje duże zwiększenie zakresu obowiązków pracowników, zwiększone zapylenie (do takiego stopnia, iż nie daje się wejść na hale produkcyjne nawet w maskach ochronnych). Taki stan rzeczy zarząd próbuje obejść w banalny sposób wydając sprzęt ochronny (typu okulary, maski, rękawice gumowe), co tak naprawdę nic nie daje, gdyż taki sprzęt jest w stanie zapewnić nam ochronę, jedynie przy normalnym zapyleniu, jakie, jak wiadomo, jest nieuniknione przy produkcji cementu.

Czy to oznacza, że przekraczane są dopuszczalne normy zapylenia?

Niestety zapylenie przekracza nawet kilkunastokrotnie normy określające dopuszczalne zapylenie w zamkniętych pomieszczeniach produkcyjnych. Na przykład nitka technologiczna transportująca oraz dozująca substancje sulfat (siarczan żelaza, który dodawany jest do cementu w celu zmniejszenia zawartości chromu), jest pozbawiona jakichkolwiek zabezpieczeń, które miałyby na celu ograniczyć bezpośredni kontakt pracowników z tym pyłem. Pracownicy muszą dozować go jedynie w maskach i rękawicach ochronnych, co nie jest w stanie zabezpieczyć przed kontaktem substancji ze skórą (w zetknięciu ze skórą substancja ta wsiąka w nią, pozostawiając żółte przebarwienia, których nie da się usunąć środkami czystości). Ubrania robocze także przesiąkają tą substancją, co powoduje potrzebę prania ich po każdej zmianie (gdy stoi się na tym stanowisku), co z kolei nie jest możliwe. Trzeba podkreślić, iż jest to pył zaliczany do grupy szkodliwych substancji kumulujących się w organizmie.

Czy pracownicy informują o tym stanie rzeczy pracodawcę?

Kierownictwo jest stale informowane o wszelkich awariach bądź niedogodnościach, które mogą prowadzić do zagrożenia bezpieczeństwa zdrowia lub życia pracowników. Reagują na nasze zgłoszenia w ten sposób, że za każdym razem zapewniają, iż zostaną one w niedługim czasie usunięte bądź zmodernizowane - co tak naprawdę nie jest realizowane. Są to tylko puste słowa wypowiadane w celu zbycia pracowników. W ostatnim roku na zakładzie zdarzyły się aż cztery poważne wypadki, za które winę ponosi w głównej mierze cementownia, zazwyczaj starając się zrzucić odpowiedzialność na pracowników.

Dlaczego – wg Ciebie – pracownicy akceptują taki stan rzeczy?

Chełm jest małym miastem leżącym przy ścianie wschodniej. Duże bezrobocie w naszym regionie sprzyja pracodawcom w organizowaniu antyspołecznej polityki socjalnej, co głównie prowadzi do bardzo łatwego zastraszania pracowników w naszym zakładzie, jak w wielu innych mniejszych zakładach, w większości już sprywatyzowanych. Ludzie bojąc się o podstawowe środki utrzymania, wolą się zgodzić na ciężkie warunki pracy. Jeżeli chodzi o sprawy socjalne nasz zakład nie wygląda najgorzej porównując do innych przedsiębiorstw w regionie. Zatem głównie chodzi o łamanie podstawowych i niezbywalnych praw pracowniczych oraz bezpieczeństwo i higienę pracy. Walka o to jest o tyle trudna, iż mamy dużą korupcję. Zgłoszenie łamania prawa odpowiednim organom nic nie daje, gdyż zazwyczaj kontrole są z góry ustawione. Są to kontrole, na których wszystko na pierwszy (zazwyczaj ostatni) rzut oka wygląda w porządku. Następnym etapem kontroli jest udanie się do słynnego Hotelu Relax, gdzie odbywa się długa i kosztowna impreza za nasze ciężko wypracowane pieniądze. Spora część pracowników naszego zakładu jest oburzona takim stanem rzeczy, lecz swoje zdegustowanie całą sytuacją wyraża tylko między sobą, gdyż boi się o utratę pracy .

Rozmawiał JU ■

Śląsk: Solidarność z górnikami z Budryka



NA ZDJĘCIU: DEMONSTRACJA GÓRNIKÓW

Po 46 dniach walki zakończył się strajk w Budryku. Strajkujący górnicy z Budryka żądali, aby ich wynagrodzenie zostało zrównane z płacami pracowników innych kopalń. Uważali, że wszyscy górnicy pracujący pod ziemią, jak również w zakładach przeróbki węgla, powinni być opłacani jednakową średnią płacą, zwłaszcza jeżeli pracują dla tego samego pracodawcy.

W czasie strajku kierownictwo kopalni i służące mu związki zawodowe oraz wtórujące im media, szkalowały górników walczących o godne płace. Nieprawdziwie twierdzono m.in., że są zmuszani do strajkowania przez liderów związkowych. W przeprowadzonym dwukrotnie referendum strajkowym zdecydowana większość załogi odrzuciła porozumienie zawarte przez ugodowe związki zawodowe i opowiedziała się tym samym za strajkiem w przypadku nie spełnienia przez dyrekcję postulatów płacowych.

10 stycznia pod Urzędem Wojewódzkim w Poznaniu odbyła się pikieta solidarnościowa ze strajkiem górników z Budryka, zorganizowana przez poznańską Inicjatywę Pracowniczą. Wzięło w niej udział ok. 20 osób w tym przedstawiciele zakładów Cegielskiego i Goplany, Komisji Środowiskowej IP i Federacji Anarchistycznej s. Poznań. Akcja zaczęła się o godz. 12.00. w momencie rozpoczęcia demonstracji pod kopalnią Budryk. Protestujący w Poznaniu skierowali do wojewody pismo domagające się od rządu podjęcia kroków celem spełnienia słusznych postulatów górników. Akcji towarzyszyło dość spore zainteresowanie mediów. Transparent protestujących głosił: „Popieramy walkę górników – wbrew kłamstwom mediów".

W demonstracji w Ormontowicach brała udział delegacja Inicjatywy Pracowniczej z województwa śląskiego, a także przedstawiciel Komisji Krajowej IP Bartosz Kantorczyk z Gdańska, który zabrał głos na wiecu. W swoim przemówieniu poparł walkę górników i stwierdził, iż jedynie poprzez strajk generalny możemy wywalczyć godne warunki pracy i płacy.

W całym kraju kolportowane były przez Inicjatywę Pracowniczą ulotki wzywające do poparcia strajku w Budryku i z apelem o wpłacanie funduszy na konto strajkujących. Pieniądze przekazała m.in. śląska i bydgoska IP. Dodatkowo śląska IP zorganizowała 2 lutego na gliwickim skłocie „13" koncert benefitowy na rzecz strajkujących, w którym zagrały zespoły: Rwała Kwiatki Dynamitem, P.C.K, Nihilizzm, Let Stones Talk. ■

Komentarz: Dlaczego pojechałem pod Budryk?



Jak tylko dowiedziałem się, że pod Budrykiem jest organizowana demonstracja wsparcia, to od razu naszły mnie myśli, aby tam pojechać i wesprzeć strajkujących górników. Pomyślałem też, że może udało by się nagłośnić problem nierównych płac w innych branżach? Dawno już nurtuje mnie ten problem, bo jest mi szczególnie bliski i bolesny z własnego pocztowego podwórka. Państwowa Inspekcja Pracy czy Prokuratura nic nie pomogły. Dopiero potem zacząłem się zastanawiać, jak to jest daleko od Gdańska i jeszcze, że to środek tygodnia, że trzeba wziąć urlop itd. Włączyły się zwyczajne ludzkie cechy jak lenistwo, wygodnictwo, marudzenie i wyszukiwanie przeszkód, które prowadzą w konsekwencji do bierności.

Dodatkowo wstecznym biegiem były rozmowy z pokrewnymi duszami, które zapytywałem, czy są skłonne ze mną pojechać pod Budryk. Ten niestety nie mógł, tamtego nie było stać na podróż, a reszcie się zwyczajnie nie uśmiechało. Tak można popaść w apatię. Wiedziałem już, że jeśli zdecyduję się wyruszyć na południe, to będę podróżował samotnie. Zawsze z kimś to raźniej. Zwłaszcza, jeśli trzeba pojechać 12 godzin pociągiem. Jednak udało mi się nie poddać i przede wszystkim wygrać ze sobą. Podjąłem ostateczną decyzję, że jadę do Ormontowic. Jadę pod Budryk! Czułem, że jestem tam potrzebny, że choć trochę postaram się ogrzać serca tych już wtedy utrapionych, zestresowanych i zmęczonych strajkiem górników. Wiedziałem, że jak dowiedzą się, że komuś chciało się przyjechać do nich 640 km w jedną stronę, choć tylko na demonstracje, to mocniej odczują mój, nasz związkowy, całego społeczeństwa symbol solidarności, niż jakiś list wsparcia. Oczywiście wszystkie te listy, są w takich sytuacjach bardzo, bardzo ważne, ale rzeczywiste ciepłe słowo, czy uściśnięcie ręki, to znacznie więcej. A przecież to tak niewiele. Nie ma co się zastanawiać, a tylko ruszyć tyłek i być tam gdzie to jest potrzebne i na co nas stać. Dlatego warto było tam być z tymi odważnymi, prawdziwymi ludźmi, którzy potrafią zdecydowanie walczyć o swoje. Ich postawa jest godna naśladowania i czuję jeszcze więcej sił oraz determinacji dzięki ich bliższemu poznaniu.

Górnicy Budryka przybliżyli przyszły strajk na Poczcie, który zdaje się być nieuchronny. Nasze wynagrodzenia też muszą być równe! Jestem pewien, że walka górników jest naszą walką i ich sukces, będzie w przyszłości sukcesem wszystkich tych, którzy dążą do zlikwidowania dysproporcji płacowych i w ogóle walczą o godne wynagrodzenia. Tylko strajkiem możemy to sobie wywalczyć! To też przekazałem górnikom w wystąpieniu na wiecu w Budryku. Pomimo, że jest to sprawa ewidentna i gwarantowana przez Kodeks Pracy i prawa Unijne, to w dalszym ciągu nierówne wynagrodzenia za taką samą pracę, lub pracę o jednakowej wartości są normą w naszym cudownym kraju. Dziękuję kolegom z Sierpnia 80, za ciepłe przyjęcie, opiekę i gościnę. Dzięki też kolegom ze śląskiej IP za przybycie na demonstrację. To nic, że prosto z pociągu po kolejnych 12 godzinach podróży szedłem prosto do pracy, bo co to za wysiłek w porównaniu z tym wyczerpującym strajkiem w Budryku. Solidarność naszą bronią!

Bartosz Kantorczyk ■

Opole: Trudna dyrekcja

W czerwcu 2007 roku powstała w Urzędzie Statystycznym w Opolu Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza. Czy nawiązała się więc rzetelna współpraca pomiędzy związkiem zawodowym, a dyrekcją zakładu? Otóż współpracy początkowo nie było wcale. Nie poproszono IP do dyskusji nad nowym kształtem organizacji pracy.

W tym czasie dokonywały się zmiany w regulaminach zakładowych oraz odbywały się posiedzenia komisji socjalnej, na których podejmowane były decyzje, bez udziału Komisji Związkowej. Z punktu widzenia prawa to przestępstwo. Nie doczytano bowiem, że Komisja tymczasowa związku zawodowego posiada pełne prawa Komisji Zakładowej. 24 wrzesnia wyraziliśmy pisemnie niezadowolenie

wynikające z braku współpracy pomiędzy pracodawcą, a związkiem zawodowym. Otrzymaliśmy niekompetentną odpowiedź, z treści której wynikałoby, że komitet założycielski nie jest organem założonego związku i nie może pełnić funkcji tymczasowego zarządu związku. Następnie domagaliśmy się udostępnienia organizacji związkowej pomieszczenia i urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania działalności związkowej. Jaka była odpowiedź? Brak pomieszczeń, w zamian propozycja korzystania z sali wykładowej na najniższej kondygnacji, które to pomieszczenie stało się z powodu nietrafnej decyzji, ścieżką handlową „do lodówki i z powrotem".

Kolejne pismo z prośbą o odwołanie dwóch członków komisji socjalnej oraz powołanie trzech nowych członków typowanych przez związek zawodowy. Brak zgody! Zgoda tylko na dwie osoby bez możliwości odwołania starej kadry, powołując się na jedną z propozycji, w luźnej rozmowie związku zawodowego z dyrekcją zakładu. Następnie poprosiliśmy o opracowanie sprawozdania z wykorzystania środków funduszu socjalnego z wyszczególnieniem kwot, przydzielonych w bieżącym roku poszczególnym pracownikom. Otrzymaliśmy w odpowiedzi listę pracowników i ogólne kwoty wydatkowane, które wynikają również z informacji udostępnionej wszystkim pracownikom drogą mailową. Kolejne pismo z 12 października z prośbą o udostępnienie danych na temat średnich, najniższych i najwyższych wynagrodzeń i nagród, z rozbiciem na poszczególne wydziały. Otrzymaliśmy średnią nagród w rozbiciu na wydziały merytoryczne i obsługowe. Informacje nikomu niepotrzebne! Poza tym średnią mogliśmy sobie sami wyliczyć z kwoty ogólnej.

Następnie próba zmiany zapisu w regulaminie świadczeń socjalnych - zaproponowaliśmy świadczenie pieniężne, prócz bonów i paczek. Propozycję naszą podparliśmy opinią radcy prawnego, współpracującego z naszym zakładem pracy. Opinia ta nie była jednak zadawalająca i musieliśmy się postarać o kolejną z Okręgowej Inspekcji Pracy. Dopiero ta opinia przełamała lody i uwzględniono naszą propozycję, popartą listą pracowników akceptujących taką opcję.

Kolejne pismo z prośbą o dokoptowanie do zespołu wartościowania stanowisk pracy, przedstawiciela typowanego przez organizację związkową...panią Dorotę Rossiwall. Brak odpowiedzi! 3 grudnia został powołany nowy dyrektor Urzędu Statystycznego.. pani Ewa Szkic-Czech. Wszystko znów będziemy musieli rozpocząć od początku.
(Opole) ■

Warszawa, Gdańsk: Przeciwko rasizmowi na poczcie

Listonosze należący do Inicjatywy Pracowniczej z województwa mazowieckiego i z Gdańska zaprotestowali przeciwko pojawieniu się w kolportażu na terenie urzędów pocztowych rasistowskiej prasy i wydawnictw. Do dyrekcji Poczty skierowano pismo następującej treści:


8 **Kraj**
Piątek 21 grudnia 2007 • Gazeta Wyborcza • www.gazetawyborcza.pl

Listonosze przeciw Bublowi

Doręczycielom nie podoba się, że poczta rozpowszechnia gazetę Leszka Bubla. - Mamy służyć obywatelom, a nie szerzyć rasistowskie treści - mówi Bartosz Kantorczyk i namawia kolegów, by nie wkładali pisma do skrzynek

Krzysztof Katka
Gdańsk

W trosce o resztki dobrego imienia firmy oraz z szacunku dla pracowników i klientów Poczty Polskiej wyrażamy oburzenie z faktu, iż na urzędach pocztowych w Warszawie (...) za pośrednictwem Poczty Polskiej rozprowadza się materiały, wydawnictwa o treściach jawnie rasistowskich, antysemickich i odwołujących się do nacjonalistycznej ideologii. Niedopuszczalnym jest fakt sprzedaży w placówkach Poczty Polskiej czasopisma takiego jak Tajemnice Świata Dziwny Jest Ten Świat, w którego treści czytelnik bez trudu i specjalnego zagłębiania się znajdzie zmasowane ataki na poszczególne osoby i mniejszości narodowe w Polsce. Redaktorem naczelnym tego chamskiego pisma jest Leszek Bubel, lider skrajnie nacjonalistycznej Polskiej Partii Narodowej, która to szerzy nienawiść rasową, narodową i kult nadczłowieka. Wszystko to niestety odbywało się za pośrednictwem przedsiębiorstwa świadczącego swoje usługi społeczeństwu. Świadczącemu usługi wszystkim mieszkańcom naszego kraju oraz wszystkim osobom tymczasowo przebywającym w Polsce. Jako pracownicy Poczty Polskiej występujący w imieniu własnym oraz kolegów i koleżanek stanowczo domagamy się wstrzymania sprzedaży owego periodyku. Żądamy aby Poczta Polska, chociaż w tym przypadku, umyła natychmiast swoje coraz brudniejsze łapy (odnośnik do traktowania pracowników i klientów firmy), zanim kolejny raz przywita się ze zwykłymi ludźmi. Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Poczta Polska"

Sprawa trafiła na łamy ogólnopolskich mediów. Dyrekcja Poczty została zmuszona do wycofania kompromitujących wydawnictw z urzędów. *(JU)* ■

Coca-Cola wspiera PAH – PAH wspiera Coca-Colę

Inicjatywa Pracownicza i Lewicowa Alternatywa skierowały do Polskiej Akcji Humanitarnej list w sprawie współpracy tej organizacji z koncernem Coca-Coli. W liście czytamy:



Od wielu lat firma Coca-Cola Company wzbudza kontrowersje związane z łamaniem podstawowych praw człowieka wśród swoich pracowników oraz niszczeniem środowiska naturalnego, w obrębie którego funkcjonują jej zakłady produkcyjne.

Po procesach sądowych, firma ta wypłaciła setki milionów dolarów poszkodowanym jako zadośćuczynienie za rasową dyskryminację. Rosnąca liczba zarzutów oraz świadectw, wyniosła też na światło dzienne fakt, że Coca-Cola Company jest zaangażowana w brutalne represje wobec pracujących w jej zakładach w Kolumbii związkowców, lub po prostu ignoruje wspomniane wyżej poczynania. Również społeczności oraz organizacje pozarządowe w Indiach oskarżyły międzynarodowego giganta o zmniejszenie oraz zanieczyszczenie zasobów wody.

Rezultatem powyższych nadużyć jest działanie wielu organizacji, związanych z przestrzeganiem praw człowieka, oraz delegacji (w tym Amnesty International, Human Rights Watch oraz „fact-finding mission” – prowadzonej przez członka rady miejskiej Nowego Jorku), które apelowały do Coca-Cola Company o przestrzeganie praw pracowniczych oraz radykalne zmniejszenie niszczenia środowiska naturalnego, na które destrukcyjny wpływ mają fabryczne odpady.

Z tych powodów z wielkim niepokojem przyjęliśmy wiadomość o współpracy na czas świątecznej kampanii szanowanej polskiej organizacji pozarządowej Polska Akcja Humanitarna z firmą Coca-Cola Company. Uważamy za brutalną ironię fakt, że podczas gdy korporacja - gigant na rynku napojów apeluje do osób kupujących jej produkty o pomoc głodnym polskim dzieciom poprzez program „Pajacyk” Polskiej Akcji Humanitarnej, w tym samym czasie ośmioletnie (8!) dzieci pracują dla dostawców Coca-Cola Company na plantacjach trzciny cukrowej w Salwadorze. Czy ich prawo do powszechnej edukacji oraz szczęśliwego dzieciństwa, wolnego od niewolniczej pracy, nie jest tak samo ważne jak prawa polskich dzieci?

Promowanie Coca-Cola Company jako firmy społecznie odpowiedzialnej na globalną skalę, wystawia na niebezpieczeństwo życie jej pracowników oraz społeczności zamieszkujących tereny w pobliżu zakładów butelkowych, z których wiele walczy o godne i poczciwe życie. Zgadzamy się z misją Polskiej Akcji Humanitarnej - „uczynienia świata lepszym miejscem poprzez zmniejszenie cierpienia i niesienie wartości humanitarnych” – i dążymy do jej realizacji. Ponadto, jesteśmy świadomi tego, że mianem podstawowej misji Polskiej Akcji Humanitarnej jest „tworzenie i rozpowszechnianie wzorców kultury pomocy”. Mimo to, uważamy, że powiązanie akcji humanitarnych z Coca-Cola Company, kompromituje walkę tysięcy ludzi, którzy cierpią wskutek licznych wykroczeń firmy.

Biorąc pod uwagę opisane powyżej, jak również nowe, zaniedbania ze strony Coca-Cola Company, które dotyczą wyrzekania się odpowiedzialności za pogwałcenia podstawowych praw człowieka, niniejszym apelujemy do Polskiej Akcji Humanitarnej o natychmiastowe zerwanie współpracy z Coca-Cola Company w akcji „Pajacyk” oraz jakiejkolwiek innej kampanii humanitarnej.

Kontynuując, żądamy by Coca-Cola Company, która wydaje rocznie 2 miliardy dolarów na reklamy, przeznaczyła swoje fundusze na ochronę podstawowych praw człowieka wśród swoich pracowników. Liczne społeczności, ciężko doświadczone przez bezlitosne i destrukcyjne dążenie firmy do zysku, zasługują na to, by zostały usłyszane ich głosy, a godność zachowana.

Rozumiemy fakt, że kampania „Pajacyk” wymaga pewnych funduszy żeby mogła być efektywna, ale bardzo prosimy Polską Akcję Humanitarną o poszukanie alternatywnych źródeł finansowania, tak aby głoszone przez organizację wartości humanitarne nie uległy kompromitacji. Jesteśmy przekonani, że dzieci, które uzyskały pomoc dzięki kampanii żywieniowej „Pajacyk”, byłyby zszokowane, gdyby tylko dowiedziały się o licznych oskarżeniach, a także dowodach (!), o łamanie praw człowieka przez Coca-Cola Company.

Na koniec zachęcamy wszystkich członków społeczeństwa obywatelskiego w Polsce, a szczególnie działaczy Polskiej Akcji Humanitarnej, do przyłączenia się do bojkotu setek produktów firmy Coca-Cola Company. Nasze wspólne żądania wobec Coca-Cola Company by przestrzegała międzynarodowych standardów pracowniczych oraz praw człowieka, byłyby bezcennym wkładem w propagowanie wartości humanitarnych, nawet w tak odległych miejscach jak Kolumbia i Indie. ■

DOŚĆ



DYSKRYMINACJI!

Równe traktowanie

Zasada równouprawnienia społecznego jest jednym z kluczowych osiągnięć współczesności. Najczęściej mówi się o niej w przypadku kwestii zwanych „obyczajowymi" (np. równouprawnienie kobiet i mężczyzn) jednak sieć dążeń na rzecz nie dyskryminowania nikogo jest wzajemnie ze sobą powiązana i ma różne aspekty. Jednym z najistotniejszych jest zasada nie dyskryminowania przy zatrudnieniu. Oto co w tej kwestii mówi prawo pracy:

Podstawowym zapisem świadczącym w tej sprawie jest artykuł 11 Kodeksu Pracy mówiący o tym, że: „Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu".

Artykuł 9 KP mówi wyraźnie, że: „(...)Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują. (§4)"

A zatem wszelkie akty prawne wynikające z zatrudnienia, w których w sposób rażący dochodzi do jakiegokolwiek faworyzowania bądź też pokrzywdzenia kogoś, są z gruntu mocy prawa nieobowiązujące. We wspomnianym wyżej artykule 11 przeczytamy również bezwzględne potępienie dyskryminacji przy zatrudnianiu wraz z wyszczególnieniem wszelkich kategorii, które nie stanowią żadnego czynnika wartościującego danej kandydatury.

„Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna".

Potwierdza to po raz kolejny art. 18 pod nazwą Zasada uprzywilejowania pracownika.

Paragraf 3 tego artykułu stwierdza że:

„Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami nie mającymi charakteru dyskryminacyjnego".

Podobny temat określa Rozdział IIa z działu I Kodeksu pracy pod nazwą „Równe traktowanie w zatrudnieniu". Artykuł 183a tegoż rodziału mówi o zasadzie niedyskryminowania pracowników.

„Pracownicy – czytamy w paragrafie pierwszym - powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy".

Analogicznie dyskryminacją w tym wypadku byłoby naruszenie tych zasad o czym mówi paragraf 2 tego artykułu: „Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1".

Zjawisko dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej definiuje z kolei paragraf 3 i 4:

„§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

Jednak – co ważne – nie tylko jawne naruszania tych wszystkich kwestii oznacza dyskryminowanie pracownika. Kodeks Pracy w tym artykule mówi, że przejawem dyskryminacji są również:

1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu,(§ 5)

2) zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie), (§ 5)

3) każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy, (§ 6)

Wszystko to prowadzi do tzw. „Naruszenia zasady równego traktowania".

KP rozumie przez to:

- odmowę nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,

- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Należy dodać przy tym, że istnieją sytuacje, w których działania pracodawcy polegające na nierównym traktowaniu pracowników nie są łamaniem zasady niedyskryminowania pracowników. Dla przykładu; jeśli pracodawca nie zatrudni pracownika z powodów wymienionych w paragrafie 1 artykułu 183a (nierówne traktowanie z powodu wyznania, przekonań, orientacji seksualnej, etc...) jednak jest to uzasadnione rodzajem wykonywanej pracy czy warunkami jej wykonywania. Podobnie jeśli dochodzi do wypowiedzenia uzasadnionego przyczynami niedotyczącymi pracowników. Dodatkowo istnieją prawnie uzasadnione, „nierówne" (jeśli można użyć w tym wypadku takiego sformułowania) traktowania pracowników, np. odnośnie ochrony rodzicielstwa, wieku czy niepełnosprawności. Istnieją również pewne okoliczności, w których można ustalać warunki pracy, zasady wynagradzania i awansów wraz z dostępem do szkoleń przy uwzględnieniu kryterium stażu pracy. Nie są również naruszeniem zasady równego traktowania przy zatrudnieniu, faktyczne działania pracodawcy na rzecz zmniejszania istniejących już nierówności pośród pracowników. Tak samo nierówne traktowanie pracowników ze względu na religie nie jest naruszeniem, jeśli dana praca pozostaje w bezpośrednim związku z religią (np. praca w ramach działalności kościołów)

Wynagrodzenie i ochrona

Zakres wynagrodzenia w zasadzie równego traktowania pracowników reguluje Art. 183C rozdziału. Czytamy w nim, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (czyli takie, których wykonanie wymaga porównywalnych kwalifikacji i praktyk oraz podobnego wysiłku). Wynagrodzenie takie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia bez względu na nazwę i charakter oraz ewentualne inne świadczenia związane z pracą.

Co ważne dla pracowników – pracodawca, który łamie zasadę równego traktowania musi liczyć sie z tym, ze pracownik pokrzywdzony ma prawo ubiegać się o odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Korzystanie z wszelkich przywilejów pracowniczych z racji naruszenia przez pracodawcę zasady niedyskryminowania nie może być powodem zwolnienia pracownika.

Zasada równości przy zatrudnieniu uwzględnia również zatrudnienie na tzw. etat ułamkowy czyli niepełny wymiar pracy (½ etatu, ¼ etatu ...) Nie można pracownika z tego względu dyskryminować płacowo – musi otrzymać proporcjonalny odpowiednik kwoty, którą dostają pracownicy o pełnym wymiarze czasu pracy (np. gdy pełny etat wynosi 1000 zł, praca na ½ etatu wynosić musi 500 zł). Określa to Art. 292.

Obowiązki pracodawcy

Warto dodać, że wykładnia prawa w temacie niedyskryminowania przy zatrudnieniu nie tylko określa czego NIE MOŻE robić pracodawca. Artykuł 94 określa ponadto co pracodawca MUSI robić aby do dyskryminacji nie dochodziło.

Chodzi tu głównie o przeciwdziałanie dyskryminacji za względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Ponadto pracodawca zobowiązany jest udostępnić pracownikom tekst przepisów równego traktowania w zatrudnieniu.

Dość popularnym tematem ostatnimi czasy stało się również pojęcie mobbingu, pozostające w ścisłym związku z zasadami równego traktowania przy zatrudnieniu. W rozumieniu prawa pracy mobbingiem nazywamy działania bądź też zachowania wobec pracownika lub skierowane przeciw niemu polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną samoocenę. Mobbingiem jest zatem poniżanie, ośmieszanie, izolowanie lub totalne wyeliminowanie pracownika z zespołu współpracowników.

Pracodawca ma zatem obowiązek przeciwdziałać mobbingowi, zaś pracownik, który doznał uszczerbku zdrowotnego z powodu mobbingu może starać się o pieniężne zadośćuczynienie za dozną krzywdę. To samo tyczy się sytuacji, w której osoba poddana mobbingowi rozwiązała umowę o pracę.

Mimo, iż współcześnie wiele mówi się na temat powszechnej równości ludzi w zakresie ich godności, pozycji społecznej lub kształtowania postaw tolerancji. Zapomina się przy tym często, że prawo do bycia niedyskryminowanym przy zatrudnieniu jest częścią składową owej ogólnej „równości". W czasach minimalizacji kosztów i maksymalizacji zysku, przypadki dyskryminacji przy zatrudnieniu są niestety częste. Zbyt częste.

Marek Gajda



O.Z.Z. Inicjatywa Pracownicza, ul. Górecka 154, 61-424 Poznań, e-mail: ip@post.pl, www.ozzip.pl

Jeśli chcesz wesprzeć działania IP oraz wydawanie biuletynu, prosimy o wpłaty na nr konta: GBW/Poznański Bank Spółdzielczy 57 9043 1070 2070 0042 8758 0001

Jeśli chcesz otrzymać materiały związane z aktywnością IP /ulotki, plakaty, biuletyny i inne/ napisz maila z zamówieniem na adres: ip@post.pl lub prześlij kopertę A4 ze znaczkiem za 3 zł. na adres: Maciej Hojak, ul. Małeckiego 4/3, 60-705 Poznań.